

2024年度江苏省劳动人事争议典型案例七

保障超龄劳动者合法权益,激发“银发”人力资源新动能

【基本案情】
邵某(女)系某餐具公司员工。2021年12月13日,时年52岁的邵某在某餐具公司车间使用碗筷清洗机工作时不慎被机器夹伤,后被认定为工伤、九级伤残。某餐具公司未为邵某缴纳工伤保险。邵某申请劳动仲裁,要求某餐具公司支付工伤保险待遇。经仲裁裁决后,某餐具公司不服诉至法院。

【处理结果】
法院经审理认为,邵某虽已超过法定退休年龄,但未享受基本养老保险待遇或者领取退休金,与某餐具公司应当按劳动关系处理。超龄劳动者的工伤权益受法

律保护。邵某被认定为工伤、九级伤残,有权享受法律法规规定的工伤保险待遇。某餐具公司作为用人单位未为邵某缴纳工伤保险,应当按照规定的工伤保险待遇项目和标准支付相关费用,遂判决某餐具公司向邵某支付相应工伤保险待遇。

【典型意义】
《中共中央、国务院关于加强新时代老龄工作的意见》明确提出鼓励老年人继续发挥作用,把老有所为同老有所养结合起来,完善就业、志愿服务、社区治理等政策措施,充分发挥低龄老年人作用。随着越来越多的“银发族”选择返岗工作,保护好他们的劳动权益是全社会必须面对的

课题。《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》第六条规定:“用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者,应当保障劳动者获得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保险等基本权益。”针对用人单位以劳动者超过法定退休年龄为由规避用工责任的情况,我省出台了超龄劳动者参加工伤保险的相关政策。《江苏省超过法定退休年龄人员和实习生参加工伤保险办法》第五条规定,用人单位可以已经达到或者超过法定退休年龄(年龄不超过65周岁)未办理退休手续的超龄劳动者参加工伤保险。此举既有利于化解用人单位的用工风险,又可为超龄劳动者提

供充分的健康安全保障。本案判决用人单位向超龄劳动者支付工伤保险待遇,切实维护了超龄劳动者的合法权益,是司法回应人口老龄化、破解劳动权益保障困境的重要实践。 报送单位:东海县人民法院



提个醒

“外包”绝非规避责任的“防火墙”

近日,扬州市法院审理的一起电商平台劳动关系确认案提醒广大电商运营公司,“外包”绝非规避责任的“防火墙”,必须依法维护劳动者的合法权益。

事情的经过是这样的。某物流公司是某外卖平台在扬州市部分区域的平台代理商,负责该区域的线上配送业务。该物流公司通过外包协议将外卖递送业务向某润公司转包,并且在转包协议中明确以订单承揽的形式支付薪酬。

某润公司与王某签订《自然人服务合作协议》,载明:您可在我司平台承接合作

公司业务,您确认与我司之间不构成任何劳动、劳务合同关系或者其他类似的劳动法律关系。王某在该物流公司的一个站点担任骑手,该物流公司的站点墙上张贴了排班表,记录了骑手站点晨会出勤记录以及骑手薪资体系,其中包含罚款制度,制度落款标注为“某物流公司”。后来,王某在外卖递送过程中发生了交通事故,导致骨折。为了享受到工伤待遇,王某向法院起诉,请求确认与某物流公司存在劳动关系。法院经审理认为,新业态下劳动关系的认定仍然应该从劳动关系的本质、核心

特质出发,即是否存在支配性管理。从本案来看,某物流公司虽然未与王某订立书面劳动合同,但却对其进行了劳动管理,王某等骑手的配送任务均由该物流公司进行管理、考核,无法实现自主分配,且该物流公司对骑手的管理配置了相应的处罚机制。由此可见,王某与该物流公司之间存在较强的组织从属性、人格从属性、经济从属性,应当认定双方之间存在劳动关系。最终,法院支持了王某的诉讼请求,判定他与某物流公司的劳动关系成立。

法律界人士提醒,在新就业形态下,

平台经营方式发生较大变化,具有很多新的特点。一些平台用工合作企业以外包或劳务派遣等灵活方式组织用工,部分配送站点承包经营企业也出现形式上将配送员的招募和管理工作外包给其他企业,但实际上仍直接对配送员进行劳动管理的情况。因此,法院及劳动仲裁部门在审理此类劳动纠纷的过程中,都会谨慎区分劳动关系与各类民事关系,对于此类“隐蔽劳动关系”,不会简单适用“形式主义”审查,而是根据实际用工管理特征和从属性特征明确劳动关系主体,依法确定各方权利义务,以此规制这些平台企业将“外包”特征明确劳动关系主体,依法确定各方权利义务,以此规制这些平台企业将“外包”当成规避相应法律责任的“挡风板”和“防火墙”的不良行为。 木草



在试用期怀孕被无故辞退,我该怎么办?

法律援助律师信箱

律师您好:

我2024年12月7日入职现在的单位,2025年1月10日单位与我签订了劳动合同。合同约定期限为3年,试用期3个月,从2024年12月7日至2025年3月6日,我的岗位是前台。2025年3月2日,单位统一体检时,发现我怀孕一个半月。3月5日收到单位辞退通知,通知称我不符合单位录用条件,解除与我的劳动合同。我想问问,单位的做法是否合法?我该如何维权?现在的工作不好找,我能不能要求单位继续履行合同? 镇江 王女士

王女士您好:

首先恭喜您成为准妈妈!您的问题收悉,现回复如下:
一、单位解除劳动合同是否违法?
《劳动合同法》第39条规定“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的”,第42条规定“劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同:(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的”。《女职工劳动保护特别规定》中也规定“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同”。

从以上的这些劳动法律法规规定可以看出,劳动者试用期内被证明不符合录用条件时用人单位可以解除劳动合同,但法律法规也规定“不得因女职工怀孕而解除劳动合同”。

单位在试用期内解除与您的劳动合同是否合法的关键是:1.单位录用您是否已经明确告知您录用的条件,2.单位是否能够履行举证责任证明您确实不符合录用条件。

如果单位在您入职时已经明确告知您经过合法程序制定在本单位适用的前台岗位的工作内容、考核标准等,并且提供翔实的证据如日常工作表现证明、考核记录、考勤记录等等,证明您日常的工作表现和考核确实与此条件不相符,单位并非因您怀孕而解除,则单位的解除是依法行使自己的用人管理权,不违法;反之,如果单位在您入职时没有明确告知您录用条件,现在又以您不符合录用条件为由解除劳动合同,或者单位未能履行举证义务证明您的日常工作不符合录用条件,则是违法解除,您可以依法维权。

二、如果单位违法解除与您的劳动关系后的维权。

《劳动争议调解仲裁法》第4条规定“发生劳动争议,劳动者可以与用人单位协商,也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商,达成和解协议”,第5条规定“发生劳动争议,当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解;不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,除本法另有规定的外,可以向人民法院提起诉讼”。

依据上述规定,您可以直接与单位协商,也可以向工会或第三方申请协商调解。如果协商不成或不愿意协商,也不愿意调解的,还可以收集好证据如劳动合同、日常工作良好的证明等材料,直接向劳动争议仲裁委申请劳动仲裁。

同时,《劳动合同法》第48条规定“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行”,依据该规定,您可以要求单位继续履行合同。

另外,需要提醒您注意维权的时间,《劳动争议调解仲裁法》第27条规定“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算”。您需要在规定的时间内维权。

王女士,希望我的回复对您有所帮助。顺祝安康。

镇江市丹徒区法律援助中心 仲梅



人物专访

张骁骁:深耕知产保护一线,做创新者的守护人

知识产权是创新发展的刚需,保护知识产权就是保护创新活力。在南京知识产权保护的前沿阵地上,有这样一位检察官:她以专业素养破解新型案件的复杂难题,以创新思维探索综合履职的多元模式,以司法担当为企业创新发展筑牢法治屏障。她就是南京铁路运输检察院(以下简称“南京铁检院”)刑事检察部主任张骁骁,一位在知识产权检察领域深耕多年、屡创佳绩的“法治卫士”。近三年来,她办理刑事案件125件,2024年办案量位居全院第一,用扎实的办案成效诠释着新时代检察人的责任与担当。

攻坚疑难案件,锻造知识产权保护“铁肩膀”

“知识产权案件往往涉及复杂的法律关系和技术壁垒,办理时必须兼具法律智慧与创新思维。”张骁骁是这样说的,更是这样做的。在她办理的案件中,既有传统的商标侵权案,也有新型的电子商标案,每一起案件都凝结着她对公平正义的执着追求。

2022年,张骁骁承办了江苏省首例电子商标案。面对新型的侵权形式,她敏锐意识到案件的特殊性:“电子商标的呈现方式不同于传统实物商标,如何固定证据、认定‘商标相同’是关键。”为破解这一难题,她引导侦查采用“全流程测试录屏”的方式,对扣押的6000余个蓝牙耳机逐一进行连接测试,同步录音录像留证据。同时,她邀请高校专家、市场监管部门共同研讨,形成“电子形式与注册商标实质相同”的认定共识,最终该案获苹果公司高度肯定,成为电子商标保护的典型范例。

随着科技发展,知识产权犯罪方式日趋复杂,跨区域、跨部门协作成为常态。在办理中央五部门“联合挂牌督办”的服装类美术作品侵权案时,她就遇到了认定难题。张骁骁没有退缩,她积极协调公安机关创新取证方式,对正版和盗版衣物进行实物比对,再对美术作品图案



南京铁路运输检察院供图。

与盗版衣服进行图与物的比对,锁定侵权事实。近三年来,她办理的125件刑事案件中,不乏入选省市级参考的案例和典型的“硬骨头”案件,展现了她在新型、复杂案件中的攻坚能力。这份专业与创新,让她在重大疑难案件办理中屡获突破。她2次因查处重大侵权盗版案件,获中央宣传部版权管理局“有功个人”,1件案件入选省院参考性案例,1件案件获南京市院“案例工作一等奖”,3件案件入选南京市院典型案例。

创新监督机制,筑牢司法公正“防护网”

“法律监督是检察工作的生命线,既要敢于监督,更要善于监督。”张骁骁在工作中始终秉持这一原则,通过“一案四查”工作法,在办理刑事案件的同时,同步审查民事、行政、公益诉讼监督线索,推动形成知识产权综合保护格局。

在郭某某等人侵犯著作权案中,她发现某基层法院在民事案件审理中未及时解决财产保全措施。“虽然这是民事审判活动中的细节问题,但却直接关系到当事人的合法权益。”她立即通过内部线索移送机制,与诉讼监督部门协同发力,最终促使法院依法解除保全措

最近,江苏省城市足球联赛(简称“苏超”)全网出圈,球场爆满一票难求,江苏省城市足球联赛安保的同时,对“黄牛”倒票等扰乱公共秩序的违法行为打早打小,露头就打,同时坚持“一手抓打击,一手促治理”,对线索研判、现场巡查、案件侦办、推动治理等再加强、再提效、再突破,切实保障后续赛事安全有序举办。 苏官新 报道

【案情简介】

周某于2023年8月入职某广告公司后,于2023年12月起以腰痛为由到医院就诊,在不同医院持续性要求医生开具病假单向广告公司申请病休。广告公司于2024年1月至3月期间数次发函给周某,并根据相关医嘱给予了各种返岗的便利条件要求其来公司上班,但周某始终未到岗上班。后广告公司根据依法制定的《员工手册》的相关规定,认为周某申请病假的理由和材料存在瑕疵构成旷工,并且申请病假的行为存在弄虚作假,构成严重违纪,于2024年4月解除双方劳动关系。周某认为其已经根据广告公司《员工手册》规定的申请流程进行了病假申请,并及时提交了病假单、病历、检测报告等证明材料,公司不批准病假,并以旷工为由解除劳动合同系违法解除,故先后向仲裁委员会、申请劳动仲裁并诉至法院要求广告公司向其支付未发工资、病假工资以及违法解除劳动合同赔偿金等。

在案件审理过程中,鉴于周某已经长期以腰部不适为由多次申请病假,广告公司的员工陪同周某一同前往医院就诊并予以了录音,录音中医生认为周某就是一个轻度的腰椎间盘突出症,没有必要继续平卧,能基本恢复正常生活。根据医生的建议,广告公司再次向周某发函要求其回公司上班,周某予以拒绝,随后更换到另一家医院就诊,继续出具病假单。广告公司向法院申请调取公,向公安机关核实周某病假期间的住宿、出行情况,调查结果显示周某期间有多次乘坐高铁外出的记录。另外,周某自认病假期间有自驾出城探望亲戚、出外省参加演唱会以及劳动关系解除前已重新就业的情形。

南京市建邺区人民法院审理后认为,周某作为劳动者虽有相应的休假权,但该权利应当在合法、合理的范围内行使,其仅凭医疗机构出具的病休单,在公司多次提出合理怀疑、给予各种返工协助的情况下,始终未到岗上班,公司据此解除双方劳动合同,于法有据,应为合法解除。

周某对一审判决结果不服,上诉至南京市中级人民法院,二审法院判决驳回上诉,维持原判。

【法官说法】

《中华人民共和国劳动法》第三条第一款规定,劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。第二款规定,劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。

该条法律第一款规定明确赋予了劳动者合法的休息休假权,其中就包含了病假。一般而言,劳动者因患病或健康状况不佳,导致无法提供正常劳动,其根据医疗机构出具的病假证明向用人单位申请病休,用人单位应当秉持尊重以及保护劳动者健康权的原则予以批准。但同时,劳动者的请假行为会对用人单位正常的用工秩序造成影响,劳动者亦应尊重用人单位的用工管理权,允许用人单位在有合理理由、合理依据的情形下,保有对劳动者病假申请进行实质审核的权利。该条第二款对于劳动者的义务进行了规定,劳动者应具备基本的职业道德,遵守用人单位的劳动纪律。在该案中,劳动者长期病假期间,向用人单位隐瞒其多次外出的情形,在用人单位合理怀疑其疾病严重程度时擅自更换医院隐瞒病史继续出具病假证明,用人单位根据其“病情”提供了各种返岗的有利条件但其拒不接受,在解除劳动关系后迅速入职新单位,劳动者的行为已经违反了基本的劳动纪律和职业道德,也有违《中华人民共和国民法典》第七条的规定,即民事主体从事民事活动,应当遵循诚信原则,秉持诚实,恪守承诺。

综上,在处理长期休假而导致的用工纠纷案件中,法院应秉持公平公正的原则,在保护劳动者合法休息休假权利的同时,也要关注用人单位出于合理怀疑对于病假情况作出的各项调查,并结合用人单位的规章制度以及民法诚实信用原则,综合判断案情,掌握审判尺度,平衡各方权利义务,处理好相关的纠纷。

南京市建邺区人民法院 程隽秀

施,这一监督案例成为南京检察机关强化民事审判活动监督的典型样本。

案件突破之外,张骁骁更致力于探索机制创新,力求让权利保护“跑赢时间”。她深知知识产权维权周期长、赔偿难的痛点,积极将刑事附带民事诉讼程序引入知产案件,使赔偿程序得以与刑事追责同步推进。“刑事案件从立案到审判结束动辄半年,被告人罚金一交,权利人再打民事官司很可能拿不到钱。”她解释道。在她的不懈努力下,2024年,她成功推动16件案件开展综合履职,数量居全院首位,帮助南京行狐公司、茅台公司、凤凰集团公司等企业挽回经济损失178万余元。

深耕社会治理,争做法治文明“传播者”

“检察工作不仅要办好案件,更要通过案件发现社会治理痛点,推动行业规范发展。”张骁骁在办案中始终坚持“办理一案,治理一片”的理念,将司法办案与社会治理深度融合,通过制发检察建议、开展法治宣传等方式,从源头防范知识产权侵权行为。

在办理一起假冒“信义”玻璃案时,她注意到行业内仿冒乱象并非个例。“许多小企业认为‘用个商标没什么’,对侵权风险认识不足。”为此,她向门窗行业协会发出社会治理检察建议,推动其在

员工提供医疗机构证明长期病假公司能否以旷工为由解除劳动合同关系?

法官说法